

## **PENGARUH JOB INSECURITY, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENT TO QUIT DOSEN DAN PEGAWAI DI UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA**

**Sri Gustina Pane**

Universitas Islam Sumatera Utara

[titinapane@yahoo.co.id](mailto:titinapane@yahoo.co.id)

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intent to Quit dosen dan pegawai di Universitas Islam Sumatera Utara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 125 orang yang merupakan dosen dan pegawai di lingkungan Universitas Islam Sumatera Utara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS ver. 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara job insecurity terhadap intent to quit dosen dan pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap intent to quit dosen dan pegawai, begitu juga dengan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intent to quit dosen dan pegawai. Job Insecurity berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi dosen dan pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen dan pegawai. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Intent to quit dosen dan pegawai.

**Kata Kunci :** Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Niat untuk Berpindah

**Abstract :** This study aimed to analyze the effect of Job Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Environment on Intent to Quit dosen dan staff on Islamic University of North Sumatra. The sample in this research were 125 people who are dosen and staff of the Islamic University of North Sumatra. Analysis of the data in this study using and SPSS software ver. 16. The results showed that there is a positive and significant correlation between job insecurity on intent to quit faculty and staff. While working environment negatively affect the intent to quit faculty and staff, as well as job satisfaction negatively affect the intent to quit faculty and staff. Job Insecurity negatively affect dosen and staff. Organizational Commitment. Job satisfaction is a positive influence on Organizational Commitment dosen and staff. Organizational Commitment positive influence on Intent to quit dosen and staff.

## PENDAHULUAN

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Judge (1993) menyatakan salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan adalah karena pengaruh buruk dari pemikiran *dysfunctional*. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*). Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman (*safety and security*) merupakan kebutuhan dasar bagi setiap individu.

Menurut Harninda (1999:27) *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Selanjutnya menurut Harnoto (2002:2) menyatakan bahwa *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intentions* pada dasarnya adalah keinginan

untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Toly (2001), menyatakan bahwa tingkat keinginan berpindah yang tinggi para staf akuntan telah menimbulkan biaya potensial untuk Kantor Akuntan Publik (KAP). Pendapat ini menunjukkan bahwa *turnover intentions* merupakan bentuk keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Handoko (2000:322) menyatakan: Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan [sumber daya manusia](#). Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar." Di lain pihak, dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover intentions*.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (ZS Kuntjoro, 2002: hal 1-2).

Karyawan mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi *turnover* cenderung meningkat (Burchell, Day & Hudson, 2000: hal1-2). Kondisi lingkungan kerja yang cukup memadai (ruangan kerja dan kelas memakai AC) serta tingkat

kenyamanan dosen dan staf yang cukup diperhatikan, nampaknya faktor uang dan keselamatan kerja bukan faktor utama penyebab tingginya angka *turnover*. Jika masalah uang dan keselamatan kerja bukan merupakan penyebab utama terjadinya *turnover*, maka bisa dipastikan ada faktor lain yang mempengaruhi karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian tentang komitmen organisasi dan *job insecurity* yang dibahas di awal, maka diasumsikan kedua faktor tersebut memegang peranan terhadap tercapainya keputusan untuk mengundurkan diri atau tidak dari suatu pekerjaan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (eksplanatory) yaitu menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan staf Universitas Islam Sumatera Utara yang berjumlah 250 orang. Sedangkan sampel yang diambil adalah sebanyak 125 orang.

### Metode Pengukuran Data

Untuk memperoleh data kuantitatif, pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala *semantic diferensial*, dimana dalam hal ini terdapat sepuluh

alternatif pilihan yang pada dasarnya mengacu pada dua kutub yaitu positif dan negatif. Dalam skala *semantic diferensial*, meskipun data yang diperoleh berupa data ordinal namun bisa dianggap mendekati data interval. Kesepuluh alternatif jawaban tersebut kemudian diskor dan semakin tinggi skor.

### Metode Analisis

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara *job insecurity*, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *intent to quit* dosen dan pegawai

di Universitas Islam Sumatera Utara digunakan metode analisis sebagai berikut : Metode *Deskriptif*, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat berdasarkan fakta-fakta yang ada, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Metode *Inferensial*, yaitu dengan melihat hubungan dan pengaruh antara *job insecurity*, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *intent to quit* dosen dan pegawai. Untuk analisis ini digunakan metode-metode statistik dengan menggunakan  $\alpha = 0,1$  artinya derajad kesalahan sebesar 10%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Multikolonieritas

Nilai korelasi *JI* terhadap *LK*, *KK* dan *KO* masing-masing 0.691; 0.512; 0.522, *LK* terhadap *KK* dan *KO* masing-masing 0.668 dan 0.666, *KK* terhadap *KO* 0,822. Nilai korelasi masih di bawah 0.95 atau 95% maka model regresi tidak terjadi multikolonieritas dan model layak digunakan atau dipakai dalam analisis penelitian ini.

Variance Inflation Factor (VIF) diperoleh masih-masing sebesar  $JI$  (1.939),  $LK$  (2.678),  $KK$  (3.352) dan  $KO$  (3.350) kurang dari nilai batas 0,10 (Ghozali, 2005:93), maka tidak ditemukan adanya multikolonieritas terhadap model regresi ini.

## 2. Uji Autokorelasi

Nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,095 *lebih besar* dari batas atas (du) 1,788 (nilai Tabel DW) dan kurang dari 4 - 1,421 (4 - du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini, maka terlihat hasil statistik *Ljung Box* jelas bahwa 16 (enam belas) lag pada Grafik.1. ternyata semua signifikan. Kreteria ada tidaknya autokorelasi adalah jika jumlah lag yang signifikan lebih dari dua maka dikatakan terjadi autokorelasi. Jika lag yang signifikan dua atau kurang dari dua maka dikatakan tidak ada autokorelasi. Hasil uji *Ljung Box* juga konsisten dengan Uji-Durbin Watson (DW). (Ghozali, 2005:103) model layak untuk digunakan. Selanjutnya hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *teas* adalah 0.02953 dengan probabilitas 0,928 signifikan pada 0.05, yang berarti residual random atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi **TO** (Variabel Dependen) berdasarkan masukan variabel **JI, LK, KK, KO** (Varibel Independen)

## 4. Uji Normalitas

Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0.586 dan tidak signifikan pada 0,882, hal ini berarti data residual terdistribusi normal

Sub bab Font Book Antiqua 11 point. Sub

bab Font Book Antiqua 11 point rata kiri

## Pengujian Hipotesis

### Hipotesis I

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara job insecurity ( $JI$ ) terhadap intent to quit ( $TO$ ) dosen dan pegawai.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear menunjukkan variabel  $JI$  memberikan nilai koefisien sebesar 0.488 dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1% (tanda positif)  $JI$  akan meningkatkan  $TO$  sebesar 0.488 atau 48.8%. Secara individu variabel  $JI$  memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana nilai pengaruh antara variabel  $JI$  terhadap  $TO$  ( $Y$ ) sebesar 0.488 dengan tingkat signifikansi  $0,02 > 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan  $df : n-2$ ), maka hipotesis yang diajukan :  ***$JI$  berpengaruh positif signifikan terhadap  $TO$  diterima ( $H_1$  terima dan menolak  $H_0$ ).***

### Hipotesis 2

Ada pengaruh yang negatif antara Lingkungan Kerja ( $LK$ ) terhadap Intent to Quit ( $TO$ ) dosen dan pegawai

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear bahwa variabel  $LK$  memberikan nilai koefisien sebesar -0.065 dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap penurunan 1% (tanda negatif)  $JI$  akan menurunkan  $TO$  sebesar -0.065 atau -6.5%. Secara individu variabel  $LK$  memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan dimana nilai pengaruh antara variabel  $LK$  terhadap  $TO$  ( $Y$ ) sebesar -0.065 dengan tingkat signifikansi  $0,392 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan  $df : n-2$ ), maka

hipotesis yang diajukan : **LK tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap TO ditolak** ( $H_0$  terima dan menolak  $H_1$ ).

### Hipotesis 3

Kepuasan kerja (KK) berpengaruh negatif terhadap Intent to Quit (TO) Dosen dan Pegawai.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear bahwa variabel KK memberikan nilai koefisien sebesar -0.288 dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap penurunan 1% (tanda negatif) KK akan menurunkan TO sebesar -0.288 atau -28.8%. Secara individu variabel KK memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan dimana nilai pengaruh antara variabel KK terhadap TO (Y) sebesar -0.288 dengan tingkat signifikansi  $0,119 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : **KK tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap TO ditolak** ( $H_0$  terima dan menolak  $H_1$ ).

### Hipotesis 4

Job Insecurity (JI) berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi (KO) dosen dan pegawai

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear bahwa variabel JI memberikan nilai koefisien sebesar 0.488 dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1% (tanda positif) JI akan meningkatkan KO sebesar 0.488 atau

48.8%. Secara individu variabel JI memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana nilai pengaruh antara variabel JI terhadap KO (Y) sebesar 0.488 dengan tingkat signifikansi  $0,02 > 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : **JI berpengaruh positif signifikan terhadap KO diterima** ( $H_1$  terima dan menolak  $H_0$ ).

### Hipotesis 5

Kepuasan kerja (KK) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (KO) dosen dan pegawai.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear bahwa variabel KK memberikan nilai koefisien sebesar 0.691 dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1% (tanda positif) KK akan meningkatkan KO sebesar 0.691 atau 69.10%. Secara individu variabel KK memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana nilai pengaruh antara variabel KK terhadap KO (Y) sebesar 0.691 dengan tingkat signifikansi  $0,00 > 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : **KK berpengaruh positif signifikan terhadap KO diterima** ( $H_1$  terima dan menolak  $H_0$ ).

### Hipotesis 6

Komitmen Organisasi (KO) berpengaruh positif terhadap Intent to Quit (TO) dosen dan pegawai.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear bahwa variabel KO memberikan nilai

koefisien sebesar 0.741 dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1% (tanda positif) KO akan meningkatkan TO sebesar 0.741 atau 74.10%. Secara individu variabel KO memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana nilai pengaruh antara variabel KO terhadap TO (Y) sebesar 0.741 dengan tingkat signifikansi  $0,00 > 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan  $df : n-2$ ), maka hipotesis yang diajukan : *KO berpengaruh positif signifikan terhadap TO* diterima (*H1 terima dan menolak H0*).

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Apabila tingkat *job insecurity* yang dirasakan dosen dan pegawai UISU Medan meningkat, maka kepuasan kerja yang mereka rasakan akan berkurang. Demikian pula sebaliknya, penurunan level *job insecurity* akan diikuti oleh kenaikan level kepuasan kerja dosen dan pegawai. Selanjutnya juga dibuktikan bahwa perubahan level *job insecurity* tidak akan serta merta mempengaruhi *intention to quit* para dosen dan pegawai. Hal ini dikarenakan oleh tidak diperhitungkannya keadaan ekonomi makro yang ditandai dengan tingkat PHK yang tinggi. Dosen dan pegawai akan menahan keinginannya untuk keluar dari universitas meskipun mereka merasakan *job insecurity* karena mereka akan kesulitan memperoleh pekerjaan baru. Berdasarkan hasil analisis lebih lanjut diketahui bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh positif terhadap *intention to quit* melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan level *job insecurity* tidak akan secara langsung disertai oleh peningkatan level *intention to quit*. Peningkatan level *job insecurity* akan menurunkan kepuasan kerja dosen dan pegawai yang kemudian disertai oleh peningkatan level *intention to quit*. Artinya, bila dosen dan pegawai tersebut yang merasakan *job insecurity* juga merasa bahwa
- kepuasan kerja yang diperoleh dari UISU Medan jauh dari harapan mereka (kepuasan kerja rendah), maka dosen dan pegawai akan cenderung ingin keluar dari universitas.
2. Perubahan level komitmen organisasi dosen dan pegawai UISU dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pengaruh yang diberikan oleh komitmen organisasi dosen dan pegawai terhadap kepuasan kerja adalah searah atau positif. Artinya bila dosen dan pegawai memiliki loyalitas terhadap organisasi, profesi serta karirnya, maka mereka cenderung akan merasa puas dengan pekerjaannya (kepuasan kerja). Selanjutnya juga dibuktikan bahwa perubahan level komitmen organisasi dosen dan pegawai tidak akan serta merta mempengaruhi *intention to quit* para dosen dan pegawai. Hal ini dikarenakan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan lain yang dapat memberikan keuntungan yang sama atau lebih juga menjadi salah satu pertimbangan mereka. Hasil analisis lebih lanjut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dosen dan pegawai berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* melalui kepuasan kerja. Artinya level komitmen karyawan yang rendah akan menurunkan tingkat kepuasan kerja dan selanjutnya meningkatkan *intention to quit* dosen dan pegawai.
3. Perubahan level kepuasan kerja terbukti dapat mempengaruhi level *intention to quit*. Pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap *intention to quit* adalah berlawanan arah. Artinya, bila level kepuasan kerja yang dirasakan dosen dan pegawai UISU rendah, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan meningkat. Sebaliknya bila dosen dan pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka keinginan untuk keluar dari universitas akan berkurang.
4. Perubahan level lingkungan kerja terbukti dapat mempengaruhi level *intention to quit*. Pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap *intention to quit* adalah berlawanan arah. Artinya, bila level lingkungan kerja yang dirasakan dosen dan

pegawai UISU rendah, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan meningkat. Sebaliknya bila dosen dan pegawai merasakan level lingkungan kerja yang tinggi maka keinginan untuk keluar dari universitas akan berkurang.

### SARAN

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris, *intention to quit* dipengaruhi oleh banyak variabel lain selain variabel yang diujikan dalam model ini. Beberapa variabel tersebut antara lain kepercayaan terhadap organisasi, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, perubahan organisasional, *perceived alternative*, *job opportunities*, keadilan distributif, serta keadilan prosedural. Pada penelitian yang akan datang beberapa variabel yang telah disebutkan sebelumnya dapat dipertimbangkan untuk mengetahui variabel yang lebih besar pengaruhnya terhadap *intention to quit*. Hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kemampuan hasil penelitian dalam menggeneralisir dan mengatasi suatu fenomena atau permasalahan terutama di perusahaan jasa lain yang sejenis.